

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN HIỆN NAY

NGUYỄN VĂN THẮNG*

1. Nhân lực trong hệ thống chính trị cơ sở ở Tây Nguyên

Hiện nay, nhân lực và vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ở các tỉnh Tây Nguyên đang nhận được sự quan tâm của các cấp, ngành và các cơ sở đào tạo trên địa bàn Tây Nguyên. Vấn đề đào tạo tại chỗ không chỉ đáp ứng được nguồn nhân lực trong hiện tại, mà còn đảm bảo nhu cầu cho tương lai phát triển xã hội của vùng; đồng thời, đây chính là cách giải quyết triệt để nhất tình trạng yếu kém về chất lượng cán bộ, đặc biệt là cán bộ cấp xã, phường, cán bộ là người dân tộc thiểu số - lực lượng này vốn đã thiếu về số lượng lại kém về chất lượng.

Chất lượng cán bộ cơ sở ở Tây Nguyên đang là vấn đề cần dành nhiều quan tâm, không chỉ về mặt số lượng, mà còn cả về mặt chất lượng. Hiện nay trên địa bàn 5 tỉnh, số lượng cán bộ đã qua đào tạo chiếm tỉ lệ thấp, đặc biệt là số lượng cán bộ về quản lý nhà nước và đào tạo đại học: Về trình độ học vấn ở khối chuyên trách, tại tỉnh Kon Tum có 11,64% cán bộ có trình độ tiểu học, 46,06% cán bộ có trình độ trung học cơ sở (THCS) và 42,3 cán bộ có trình độ trung học phổ thông (THPT); ở tỉnh Gia Lai có 9,7 % cán bộ có trình độ tiểu học, 51,70% cán bộ có trình độ THCS, 38,57% cán bộ có trình độ THPT; ở tỉnh Đắk Lắk có 03,30% cán bộ có trình độ tiểu học, 32,12% cán bộ có trình độ THCS, 64,58% cán bộ có trình độ THPT; ở

tỉnh Đắk Nông có 07,10% cán bộ có trình độ tiểu học, 37,51% cán bộ có trình độ THCS, 55,39% cán bộ có trình độ THPT; còn ở tỉnh Lâm Đồng có 04,31% cán bộ có trình độ tiểu học, 33% cán bộ có trình độ THCS, 62,69% cán bộ có trình độ THPT. Ở khối cán bộ công chức, trình độ học vấn vẫn còn nhiều hạn chế: ở Kon Tum chỉ có 03,92% cán bộ có trình độ tiểu học, 67,65% cán bộ có trình độ THPT; ở Gia Lai có 02,79% cán bộ có trình độ tiểu học, 78,47% cán bộ có trình độ THPT; ở Đắk Lắk có 01,13% cán bộ có trình độ tiểu học, 86,66% cán bộ có trình độ THPT; ở Đắk Nông có 02,09% cán bộ có trình độ tiểu học, 83,37 % cán bộ có trình độ THPT; ở Lâm Đồng có 01,76% cán bộ có trình độ tiểu học, 82,82 % cán bộ có trình độ THPT. Ở khối cán bộ không chuyên trách, trình độ học vấn cũng rất thấp: ở Kon Tum chỉ có 15,07% cán bộ có trình độ tiểu học, 37,61% cán bộ có trình độ THPT; ở Gia Lai có 11,18% cán bộ có trình độ tiểu học, 37,61% cán bộ có trình độ THPT; ở Đắk Lắk có 03,65% cán bộ có trình độ tiểu học, 59,87% cán bộ có trình độ THPT; ở Đắk Nông có 11,35% cán bộ có trình độ tiểu học, 47,41% cán bộ có trình độ THPT; ở Lâm Đồng có 06,14% cán bộ có trình độ tiểu học, 51,16 % cán bộ có trình độ THPT.

Về trình độ chuyên môn, số lượng cán bộ được đào tạo chưa nhiều, đặc biệt là đào tạo đại học và sau đại học: ở Kon Tum khối chuyên trách là 65,47%, khối công chức là 29,97%, khối không chuyên trách là 76,67%; tương ứng ở Gia Lai là 75,20%, 27,48%, 84,88%; ở Đắk Lắk là 77,28%, 37,36%, 75,02%; ở Đắk

* ThS. Học viện Khoa học xã hội.

Nông là 78,77%, 33,10%, 92,54%; ở Lâm Đồng là 66,57%, 22,10%, 71,21%.

Bên cạnh đó, số cán bộ chưa qua đào tạo về trình độ lý luận chính trị rất cao, nằm ở cả ba khối cán bộ. Ở Kon Tum, khối chuyên trách là 82,15%, khối công chức là 67,65%, khối không chuyên trách là 69,33%; tương ứng ở Gia Lai là 26,10%, 45,19%, 67,55%; ở Đắk Lắk là 35,02%, 71,20%, 77,51%; ở Đắk Nông là 40,78%, 81,88%, 87,28%; ở Lâm Đồng là 24,26%, 54,22%, 55,49%. Đồng thời, số cán bộ chưa qua đào tạo về quản lý nhà nước ở Tây Nguyên còn cao hơn số cán bộ chưa qua đào tạo về lý luận chính trị: ở Kon Tum, khối chuyên trách là 82,15%, khối công chức là 99,72%, khối không chuyên trách là 98,12%; tương ứng ở Gia Lai là 84,73%, 92,36%, 97,67%; ở Đắk Lắk là 89,46%, 96,08%, 89,59%; ở Đắk Nông là 89,25%, 97,04%, 99,92%; ở Lâm Đồng là 82,46%, 94,71%, 96,79%¹. Số liệu thống kê cho thấy sự chênh lệch khá lớn thông qua các cấp đào tạo từ sơ cấp tới đại học, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chưa qua đào tạo về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước, con số này cũng tỉ lệ thuận với trình độ cán bộ chuyên trách, công chức và không chuyên trách.

Về số đảng viên và cán bộ người dân tộc thiểu số, ở cấp xã có 3.992 người, chiếm 31,07%; cán bộ nữ có 1.086 người (8,45a%), cán bộ thôn, buôn (trưởng thôn, buôn, làng, bon) có 6.618 người. Tổng số đảng viên đang công tác và sinh hoạt ở cơ sở xã, phường, thôn, buôn có 45.762 người (chiếm 55,3% đảng viên toàn vùng), nhưng vẫn còn gần 1.360 thôn, buôn chưa có chi bộ, chiếm 33,70%; thôn, buôn, làng, tổ dân phố chưa có đảng viên, chiếm 8,24%, trong đó, buôn, làng người dân tộc thiểu số chiếm trên 80%.

Như vậy, có thể thấy rằng, số lượng cán bộ có trình độ cao trong hệ thống chính quyền còn thấp, đặc biệt là cán bộ có học hàm, học

vị; ngược lại, số lượng cán bộ có trình độ tiểu học chiếm khá lớn, nhất là cán bộ chưa qua đào tạo quản lý nhà nước, chính trị và các lớp đào tạo chuyên môn khác.

2. Đào tạo nguồn nhân lực ở Tây Nguyên

Tại Hội nghị *Quy hoạch và phát triển nhân lực các tỉnh vùng Tây Nguyên giai đoạn 2011 - 2020*, do UBND tỉnh Đắk Lắk, Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổ chức ngày 18 tháng 11 năm 2010 tại Tp. Buôn Ma Thuột, tỉnh Đắk Lắk, Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân nhấn mạnh: *Nhân lực là yếu tố nền tảng, then chốt của sự phát triển*. Việc quy hoạch và phát triển nhân lực phải được tính toán, nghiên cứu và thực thi trên cơ sở trả lời câu hỏi: Nhân lực cần bao nhiêu và ở đâu mà ra? Bài toán nhân lực có thể giải quyết tốt nếu liên kết được 4 nhà: Nhà nước, người cầu, người cung và người học. *Định hướng phát triển kinh tế - xã hội Tây Nguyên thời kỳ 2011 – 2020* đã nêu rõ: Phát huy các tiềm năng, thế mạnh của vùng Tây Nguyên, tạo ra sự chuyển biến lớn để vùng phát triển ổn định, hiệu quả, đời sống nhân dân được nâng cao, bảo vệ môi trường sinh thái, giữ vững sự đoàn kết giữa các dân tộc, đảm bảo an ninh quốc phòng, có nhiều mặt đạt mức trung bình của cả nước, nhất là về kết cấu hạ tầng, các dịch vụ trong lĩnh vực văn hóa - xã hội, từng bước đưa Tây Nguyên trở thành vùng động lực phát triển kinh tế của cả nước.

a) Về phát triển kinh tế

Phấn đấu tốc độ tăng trưởng kinh tế đạt 7,9%/năm giai đoạn 2011-2015 và 8,7%/năm giai đoạn 2016-2020; Đến năm 2015, tỷ trọng nông, lâm, thủy sản trong GDP của vùng Tây Nguyên còn khoảng 43,6%, công nghiệp, xây dựng đạt 29,2% và khu vực dịch vụ 27,2%, tương ứng đến năm 2020 là 34,7%, 35% và 30,3%; GDP bình quân đầu người đến năm 2015 đạt 24 triệu đồng, tương đương 1.250-1.300 USD (bằng 68-69% bình quân cả nước), năm 2020 khoảng 46,1 triệu

đồng, tương đương 2.200-2.300 USD (bằng 74-76% bình quân cả nước); Tốc độ tăng trưởng kim ngạch xuất khẩu của vùng trong giai đoạn 2011-2015 bình quân 17%/năm, giai đoạn 2016-2020 khoảng 15,5%/năm; kim ngạch xuất khẩu của vùng đến năm 2015 đạt khoảng 3,2 tỷ USD, năm 2020 đạt 6,6 tỷ USD.

b) Về phát triển xã hội và bảo vệ môi trường

Giảm tỷ lệ tăng dân số tự nhiên của vùng xuống còn 1,5%/năm giai đoạn 2011-2015 và khoảng 1,4% giai đoạn 2016-2020. Đến năm 2015, dân số toàn vùng đạt 5.788 nghìn người, đến năm 2020 khoảng 6.359 nghìn người; Đẩy mạnh tốc độ đô thị hóa, nâng tỷ lệ đô thị hóa của vùng lên 31,5% năm 2015 và 36,2% năm 2020; Đến năm 2020 có 55-60% huyện, thị trong vùng được công nhận phổ cập giáo dục bậc trung học; Đến năm 2015 tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng thể nhẹ cân giảm xuống dưới 21%, đến năm 2020 dưới 16%. Bình quân mỗi năm giải quyết việc làm cho khoảng 14-15 vạn lao động. Đến năm 2020, tiếp tục duy trì tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở khu vực thành thị là dưới 3%, tăng tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở nông thôn lên 88-90%; Phân đầu đưa tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng Tây Nguyên đến năm 2015 đạt 40-45%, năm 2020 khoảng 55-60%; Giảm tỷ lệ hộ nghèo của vùng bình quân 2,5-3,5%/năm; Đến năm 2015, tỷ lệ cấp nước sạch từ hệ thống cấp nước tập trung, chất lượng nước đạt quy chuẩn quy định tại các đô thị từ loại III trở lên đạt 90%; các đô thị loại IV đạt 70%; các đô thị loại V đạt 50%; đến năm 2020 tỷ lệ cấp nước đối với các đô thị loại IV trở lên đạt 90%; các đô thị loại V đạt 70%; Dự kiến tỷ lệ dân số nông thôn được dùng nước hợp vệ sinh đến năm 2015 đạt 80%, đến năm 2020 trên 90%; Phân đầu tỷ lệ chất thải rắn tại các đô thị được thu gom, xử lý hợp vệ sinh đến năm 2015 đạt trên 80%, đến năm 2020 trên 90%; Dự kiến tỷ lệ

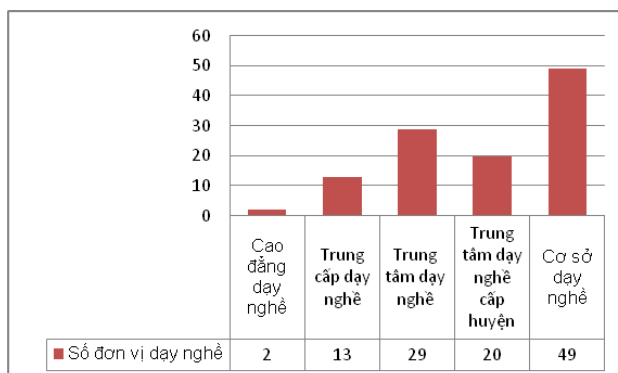
nước thải sinh hoạt tại các đô thị từ loại III trở lên được xử lý đạt quy chuẩn quy định đến năm 2015 đạt 40-50%, đến năm 2020 đạt 60%. Đến năm 2020 khoảng 40% nước thải tại các đô thị loại IV, loại V và các làng nghề được xử lý đạt quy chuẩn quy định; Nâng độ che phủ của rừng trong vùng lên khoảng 57% vào năm 2015 và trên 59% vào năm 2020².

Để thực hiện thành công các mục tiêu trên, hiện nay, hoạt động đào tạo nguồn nhân lực của các tỉnh Tây Nguyên đã và đang tích cực ở các cấp, các hình thức đào tạo được đa dạng, đặc biệt là hoạt động đào tạo phù hợp đối với các tộc người thiểu số Tây Nguyên. Đồng thời, có những chính sách thu hút nhân lực có chất lượng về công tác tại vùng.

Về cơ sở đào tạo

Trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ở Tây Nguyên, đào tạo nghề đang là một giải pháp quan trọng bên cạnh những hệ thống đào tạo khác, bởi, 1. Trình độ dân trí tại vùng còn thấp, trong đó, nhiều tộc người có trình độ rất thấp, 2. Số lượng người trong độ tuổi lao động cao mà không có tay nghề, nên khó tìm việc làm, 3. Hạn chế về ngôn ngữ ở nhiều người, đặc biệt là các tộc người thiểu số, nên việc học các chương trình phổ thông là rất khó. Do nắm bắt được thực tế đó, trong những năm qua, các hình thức đào tạo nghề ở Tây Nguyên đã phát triển mạnh, nhiều trường trung cấp chuyên nghiệp, trường dạy nghề đã ra đời. Tính tới năm

Hình 1: Số lượng đơn vị dạy nghề toàn vùng³



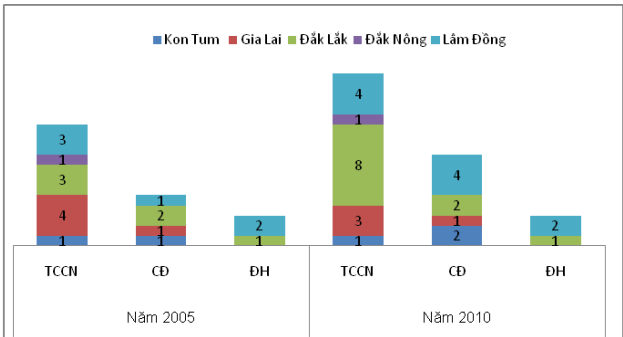
2010, Tây Nguyên đã có 2 trường cao đẳng dạy nghề, 13 trường trung cấp dạy nghề, 49 trung tâm dạy nghề (20 trung tâm cấp huyện) và 49 cơ sở dạy nghề (Hình 1) tăng gần 2 lần so với năm 2005.

Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong *Hội nghị tổng kết tình hình phát triển giáo dục và dạy nghề vùng Tây Nguyên giai đoạn 2006 – 2010 và kế hoạch phát triển giai đoạn 2011 – 2015* được tổ chức tháng 3 năm 2011 tại Tp. Buôn Ma Thuột, giai đoạn 2006 – 2010 các cơ sở dạy nghề của tỉnh đã đào tạo được 246.131 người, trong đó, trung cấp nghề và cao đẳng nghề là 20.744 người, học sinh thuộc các tộc người thiểu số chiếm 35% trên tổng số học sinh theo học. Các nghề được chú trọng là công nghiệp, nông - lâm nghiệp, dịch vụ, trong đó, số lượng học sinh theo học nhiều nhất là các lớp liên quan tới công nghiệp, dịch vụ và cuối cùng là nông - lâm nghiệp. Điều đó cho thấy, ngay cả trong lĩnh vực học nghề đã có sự phân hóa theo hướng giảm về nông nghiệp, tăng về công nghiệp và dịch vụ.

Bên cạnh các hoạt động đào tạo nghề, các hình thức giáo dục chuyên nghiệp cũng tăng đáng kể trong thời gian qua. Theo đó, các cơ sở đào tạo cũng tăng nhanh để phục vụ nhu cầu đào tạo của người dân trong vùng và các vùng phụ cận. Trong những năm, từ 2005 đến 2010, số lượng các trường Trung cấp chuyên nghiệp (TCCN), Cao đẳng (CĐ) và Đại học (ĐH) tăng đáng kể, nhưng tập trung chính ở hai trung tâm lớn của Tây Nguyên là Đắk Lắk và Lâm Đồng. Ở Đắk Lắk có 3 trường TCCN, 2 trường CĐ, 1 trường ĐH; Lâm Đồng có 3 trường TCCN, 1 trường CĐ và 2 trường ĐH năm 2005. Tới năm 2010, số lượng trường đã tăng lên không chỉ ở Đắk Lắk và Lâm Đồng, mà còn ở tất cả các tỉnh Tây Nguyên, trong đó, Lâm Đồng với 4 TCCN, 4CĐ, 2 ĐH; Đắk Lắk với 8 TCCN, 2 CĐ và 1 ĐH; Gia Lai với 3TCCN, 1 CĐ;

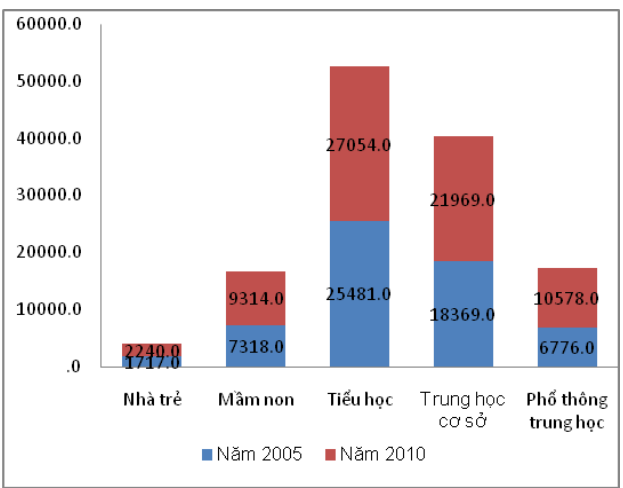
Kon Tum với 1 TCCN, 2 CĐ; Đắk Nông với 1 TCCN (Hình 2).

Hình 2: So sánh số lượng trường TCCN, CĐ, ĐH các tỉnh Tây Nguyên trong giai đoạn 2005-2010⁴



Bên cạnh đó, cần nói tới cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo và dạy nghề ở Tây Nguyên. Chỉ tính riêng khối dạy nghề, thì các cơ sở đào tạo đang có hạ tầng được đầu tư khá tốt, như ở Trường Cao đẳng nghề Tây Nguyên có tổng diện tích 9 ha với 20.000 m² phòng học lý thuyết, xưởng thực hành và ký túc xá cho 1.800 học sinh nội trú, Trường Cao đẳng nghề Đắk Lắk tổng diện tích 4,43 ha với 35 phòng học lý thuyết (2.772 m²), 9 xưởng thực hành (3.599 m²) và ký túc xá có 384 chỗ nội trú, Cao đẳng nghề Gia Lai tổng diện tích 1,42 ha, 320 m² nhà xưởng thực hành, 467 m² phòng học,... đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu đào tạo nghề trên địa bàn trong những năm qua.

Hình 3: Số lượng giáo viên mầm non và phổ thông⁵

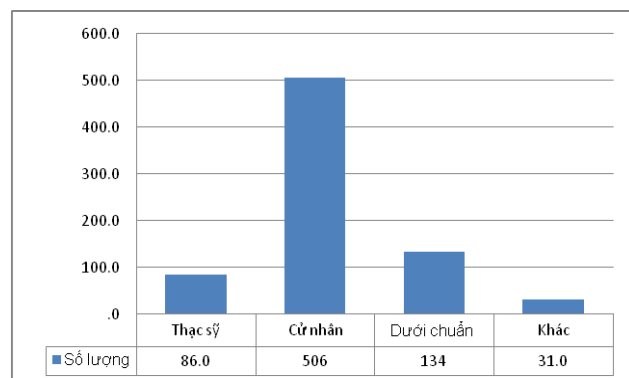


Về số lượng và chất lượng giáo viên, giảng viên

Tới nay, ngành giáo dục và đào tạo của các tỉnh Tây Nguyên đang có số lượng giáo viên khá lớn; tuy vậy, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu học của người dân, đặc biệt là ở các cấp học phổ thông. Trong năm năm qua, chỉ có số lượng giáo viên khối THPT là tăng đáng kể, từ 6.776 lên 10.578 người, còn các khối học khác, tuy có tăng, song không quá lớn (Hình 3).

Cũng như thế, trình độ và số lượng của giáo viên ở các trường Trung cấp chuyên nghiệp hiện nay của các tỉnh Tây Nguyên cũng tăng đáng kể. Tổng số giáo viên trong khối là 757 người, trong đó, số giáo viên có học vị Thạc sỹ là 86 người, cử nhân là 506 người, dưới chuẩn yêu cầu là 134 người (đây cũng là một đặc thù của vùng Tây Nguyên) và giáo viên khác là 31 người (Hình 4).

Hình 4: Trình độ và số lượng giáo viên các trường TCCN⁶

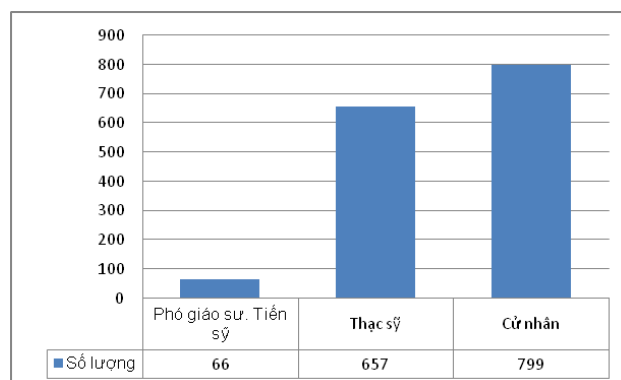


Đội ngũ giáo viên dạy nghề không ngừng gia tăng cùng với sự phát triển của các cơ sở dạy nghề. Năm 2005, chỉ có 8.394 giáo viên trong các trường dạy nghề; 2.842 giáo viên trong các trung tâm dạy nghề, thì đến năm 2007, số giáo viên đã tăng 4.678 tại các trường cao đẳng nghề; giáo viên tại các trường trung cấp nghề là 9.583 và tại các trung tâm dạy nghề là 5.934 giáo viên, ngoài ra còn hàng nghìn giáo viên các cơ sở khác liên quan đến

dạy nghề trong cả nước. Hiện nay, ở các tỉnh Tây Nguyên có trên 82,83% giáo viên trong các trường CDN, 73,16% giáo viên tại các trường TCN và 58,88% tại các trung tâm dạy nghề có trình độ từ CĐ và ĐH⁷.

Hình thức giáo dục nghề nghiệp ở Đại học và Cao đẳng cũng tăng đáng kể về quy mô đào tạo và số lượng đội ngũ giáo viên, giảng viên trong giai đoạn 2006 – 2010; chất lượng giáo viên, giảng viên cũng tăng ở từng cấp độ chuyên môn. Trong đó, tập trung số lượng giáo viên, giảng viên có học hàm, học vị cao ở hai trung tâm đào tạo chính của vùng là Đắk Lắk và Lâm Đồng với 12 Phó Giáo sư, 61 Tiến sĩ và 408 Thạc sỹ.

Hình 5: Trình độ và số lượng giảng viên Đại học, Cao đẳng toàn vùng⁸



Tuy vậy, nguồn giảng viên, giáo viên có chất lượng cao, như Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ vẫn còn ít so với những cơ sở đào tạo của vùng Tây Nguyên. Số nhân lực có trình độ cao hiện đang công tác trong các ban, ngành khác là quá ít, nếu không muốn nói là gần như không có. Đây là một thực trạng cần tháo gỡ trong thời gian ngắn hạn nhằm bù đắp nguồn nhân lực còn hạn chế hiện nay của các tỉnh Tây Nguyên. Nguồn nhân lực này có thể phát triển nhanh và bền vững bởi những lớp kế cận (657 Thạc sỹ) hiện có trong vùng.

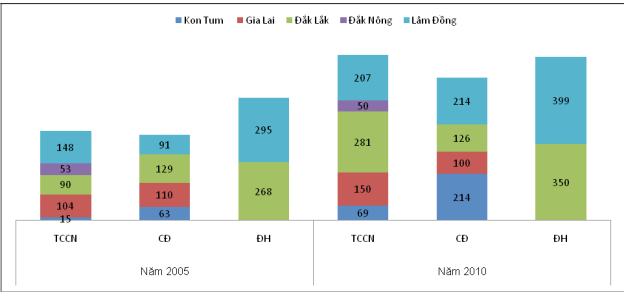
Cần phải đánh giá khách quan rằng, trong 5 năm qua (2005-2010), số lượng và chất lượng giáo viên, giảng viên ở các cơ sở đào

Bảng 1: Số lượng học sinh, sinh viên các trường TCCN, SD, ĐH các tỉnh Tây Nguyên 2005 – 2010⁹

	Năm 2005			Năm 2010		
Tỉnh	TCCN	Cao đẳng	Đại học	TCCN	Cao đẳng	Đại học
Kon Tum	144	1.555		1.990	2.215	
Gia Lai	1.994	1006		2.046	1.415	
Đắk Lắk	1.868	1297	8.096	5.300	2.007	8.373
Đắk Nông	430			755		
Lâm Đồng	4.435	649	20.675	9.860	3.625	15.674
Tổng	8871	4.507	28771	19.951	9.262	24047

tạo của các tỉnh Tây Nguyên đã tăng lên nhanh chóng. Tuy vẫn tập trung nhiều ở hai cơ sở đào tạo chính, song ở các tỉnh khác, con số này cũng tăng mạnh ở tất cả các khối đào tạo, đặc biệt là khối TCCN. (Hình 7)

Hình 7: So sánh số lượng giáo viên, giảng viên TCCN, CĐ, ĐH các tỉnh Tây Nguyên giai đoạn 2005-2010



Về học sinh, sinh viên

Trong 5 năm (2005-2010), số lượng học sinh, sinh viên được đào tạo trong các trường TCCN, CĐ, ĐH đã tăng lên đáng kể ở tất cả các tỉnh Tây Nguyên. Năm 2005, số học sinh TCCN của Kon Tum là 144 em, tới năm 2010 tăng lên 1.990 em; tỉnh Gia Lai tăng từ 1.994 em lên 2.046 em; tỉnh Đắk Lắk tăng từ 1.868 em lên 5.300 em; tỉnh Đắk Nông tăng từ 430 em lên 755 em vào năm 2010, tỉnh Lâm Đồng tăng từ 4.435 em lên 9.860 em. Ở hệ Cao đẳng, tỉnh Kon Tum tăng từ 1.555 lên 2.215 em; tỉnh Gia Lai từ 1.006 lên 1.425 em; tỉnh Đắk Lắk tăng từ 1.297 lên 2.007 em; tỉnh

Lâm Đồng từ 4.435 em lên 3.625 em. Ở khối Đại học, chỉ có hai tỉnh là Đắk Lắk và Lâm Đồng có các cơ sở đào tạo, bởi vậy, số sinh viên chỉ tập trung tại đây. Trong 5 năm qua, ở tỉnh Đắk Lắk số sinh viên tăng từ 8.096 em lên 8.373 em; tỉnh Lâm Đồng giảm từ 20.675 xuống 15.674 em, (Bảng 1). Song cũng cần thấy rằng, đây cũng là một tín hiệu tích cực, bởi, định hướng xã hội nghề nghiệp đã có những kết quả bước đầu, thay vì việc chọn những ngành, nghề có giá trị kinh tế thấp như nông nghiệp, lâm nghiệp, thì các ngành như công nghiệp, dịch vụ,... có giá trị kinh tế cao đã được các em lựa chọn nhiều hơn.

3. Một số kiến nghị, giải pháp nhằm tăng cường chất lượng nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực ở Tây Nguyên

Giải pháp chung

Nhà nước và các Bộ, ngành liên quan cần có những chính sách nhất quán, dài hạn mang tính định hướng cho các hoạt động về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực tại Tây Nguyên;

Cần đánh giá trung thực, toàn diện những khó khăn, thuận lợi trong công tác nhân lực và đào tạo nhân lực của các tỉnh Tây Nguyên làm căn cứ cho việc ban hành những chính sách cụ thể với từng đối tượng, tránh lan man, chung chung, khó áp dụng vào thực tiễn;

Xây dựng chiến lược dài hạn nguồn nhân lực cho các tỉnh Tây Nguyên gắn với những

mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, lấy nhân lực và nguồn nhân lực làm trung tâm, động lực cho mục tiêu phát triển;

Có chính sách đãi ngộ xứng đáng cho đội ngũ cán bộ công tác trong lĩnh vực giáo dục, đảm bảo cán bộ và nhân viên có đời sống tốt do công việc của mình mang lại;

Từng bước đầu tư đồng bộ cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo, hướng tới việc các cơ sở đào tạo dần trở thành những điểm không chỉ đào tạo về văn hóa, nghề nghiệp, mà còn phải trở thành những “trung tâm tri thức” tỉnh và vùng;

Đối với bậc học mầm non và các bậc phổ thông

Đây là bậc học mang tính đặc thù, bởi nó là bước đầu đặt nền móng cho sự phát triển của nhân lực. Nhà nước và các tỉnh cần có những chính sách đặc thù cho việc đào tạo ở bậc học này, đặc biệt là bậc mầm non, vì hiện nay, đây là bậc học đang có nhiều bất cập, nhất là những vùng khó khăn;

Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và các cán bộ hiện đang công tác trong khối này, đảm bảo các thầy giáo, cô giáo là những tấm gương thực sự, kiên quyết loại bỏ những hành động bạo lực, vi phạm đạo đức,... trong môi trường sư phạm, thi hành những hình phạt và thực hiện liên đới trách nhiệm đối với những thầy, cô, nhà trường nơi có những hành vi vi phạm;

Đổi mới công tác dạy và học, ở đây cần có những sáng kiến trong việc truyền dạy kiến thức cho học sinh, tăng cường các biện pháp dạy học bằng giáo cụ trực quan, tham quan dã ngoại,... tránh việc nói xuông, giảng xuông;

Trong cấp học phổ thông, cần có những định hướng nghề nghiệp rõ ràng, cần phân loại học sinh để có định hướng nghề nghiệp (các em có học lực kém cần định hướng học

nghề thay vì việc cử thi đại học như hiện nay, tránh tốn kém lãng phí cho các em trong các kỳ thi mà không có kết quả).

Đối với công tác dạy nghề

Nhu cầu đào tạo công nhân lành nghề trên cả nước và Tây Nguyên tăng nhanh; trong đó, lĩnh vực đào tạo nghề cho thanh niên các tộc người thiểu số ở Tây Nguyên giữ một vị trí quan trọng góp phần phát triển và tạo sự ổn định về an ninh chính trị, trật tự xã hội.

Có chính sách khuyến khích đối với các cơ sở dạy nghề có nhiều học sinh các tộc người thiểu số, có chính sách đãi ngộ cao hơn đối với các giáo viên trực tiếp dạy nghề cho các em học sinh dân tộc thiểu số;

Đa dạng hóa các lớp học nghề và thời gian học nghề. Cần mở nhiều nghề phù hợp với từng địa bàn đang có nhu cầu lao động; đồng thời, cần linh hoạt thời gian học nghề, có thể học vào các buổi khác nhau trong ngày, kể cả học tối để đáp ứng nhu cầu học nghề của người dân trong khu vực.

Phát triển các cơ sở hành nghề để người học tốt nghiệp các khóa đào tạo có nhiều cơ hội việc làm, có thu nhập ổn định, thậm chí có thu nhập cao nhất là ở các tộc người thiểu số;

Xã hội hóa triệt để công tác dạy nghề ở các địa phương, có chính sách khuyến khích thỏa đáng đối với các đơn vị, doanh nghiệp tham gia vào công tác dạy nghề và giới thiệu việc làm cho người học nghề.

Đối với các khối TCCN, CĐ, ĐH

Phải có tiêu chí đánh giá chất lượng học sinh, sinh viên rõ ràng khi ra trường bằng thực hiện các công việc chuyên môn cụ thể, tránh việc sính bằng cấp, không làm được việc của một bộ phận không nhỏ sinh viên khi ra trường hiện nay;

Nhà trường và giáo viên, giảng viên cần nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới phương

pháp dạy và học cho phù hợp, gắn học tập lý thuyết với thực hành. Nên chăng, cần quy định số giờ thực hành cụ thể, chỉ ít cũng bằng 1/3 số giờ học. Cần có quy định rõ ràng về việc hợp tác (trong nước và quốc tế) đối với việc dạy và học theo hướng tăng cường hội nhập, hợp tác của các ngành học đối với các tổ chức có uy tín về đào tạo;

Tăng cường chuyên môn hóa, áp dụng các tiến bộ khoa học - kỹ thuật mới vào trong việc học và dạy, có hình thức khen thưởng xứng đáng cho những sáng kiến có ích, tránh việc khen thưởng còn mang nhiều tính động viên như hiện nay cho học sinh và giáo viên;

Có chính sách đặc biệt cho con em các tộc người thiểu số, chú trọng đào tạo giáo viên dạy nghề để các em có thể trở về hỗ trợ chính cộng đồng của mình (ở điểm này cần có những cam kết trách nhiệm rõ ràng đối với người học).

Chú thích

1. Văn phòng Ban chỉ đạo Tây Nguyên, 2009. *Một số tư liệu về kinh tế - xã hội Tây Nguyên và các huyện miền núi giáp Tây Nguyên*.
2. <http://www.mpi.gov.vn>, truy cập ngày 03 tháng 10 năm 2011.
3. Tổng hợp số liệu *Hội nghị tổng kết tình hình phát triển giáo dục và dạy nghề vùng Tây Nguyên giai đoạn 2006 – 2010 và Kế hoạch phát triển giai đoạn 2011 – 2015*.
4. Tổng hợp số liệu từ *Báo cáo về phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề vùng Tây Nguyên giai đoạn 2006 – 2010, phương hướng phát triển giai đoạn 2011 – 2015*, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
5. Tổng hợp số liệu *Hội nghị tổng kết tình hình phát triển , ... Tài liệu đã dẫn*
6. Tổng hợp số liệu từ *Báo cáo về phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề vùng Tây Nguyên, ...Tài liệu đã dẫn*.
7. Kết quả tổng hợp số liệu dạy nghề trên địa bàn Tây Nguyên do Ban chỉ đạo Tây Nguyên cung cấp.
8. Tổng hợp số liệu từ *Báo cáo về phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề vùng Tây Nguyên, ...Tài liệu đã dẫn*.
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2011. *Báo cáo về phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề vùng Tây Nguyên giai đoạn 2006 – 2010, phương hướng phát triển giai đoạn 2011 – 2015*, phụ lục 8.

Tài liệu tham khảo

1. <http://www.mpi.gov.vn>, truy cập ngày 03 tháng 10 năm 2011.
2. Ban chỉ đạo Tây Nguyên, 2008. *Báo cáo tình hình dạy nghề học sinh dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên*.
3. Ban chỉ đạo Tây Nguyên, *Một số tư liệu về kinh tế - xã hội Tây Nguyên và các huyện miền núi giáp Tây Nguyên*.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2011. *Báo cáo về phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề vùng Tây Nguyên giai đoạn 2006 – 2010, phương hướng phát triển giai đoạn 2011 – 2015*.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2011. *Tài liệu hội nghị tổng kết tình hình phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề vùng Tây Nguyên giai đoạn 2006 – 2010, phương hướng phát triển giai đoạn 2011 – 2015*.
6. Lê Hữu Nghĩa, 2001. *Một số vấn đề về xây dựng cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp huyện người các dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Nguyễn Văn Thắng, 2010. Vai trò của thiết chế cơ sở trong phát triển bền vững ở Tây Nguyên, Tạp chí *Khoa học xã hội Việt Nam*, số 6 (43), tr.90-103.
8. Nguyễn Văn Thắng, 2009. *Vai trò của Già làng Ê Đê và một số vấn đề đặt ra (Qua nghiên cứu tại buôn Chử xã Ea Sol huyện Ea Hleo và buôn Towng Jũ, xã Ea Kao, thành phố Buôn Ma Thuột tỉnh Đắk Lắk)*, Báo cáo tập sự.
9. Phạm Hào, 2007. Một số giải pháp góp phần ổn định và phát triển ở Tây Nguyên hiện nay, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.